

## **GE\_GERICHTE C/18463/2004 vom 8. Juli 2005**

GE Cour de justice, 2005-07-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_18463\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18463_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/18463/2004 du 8 juillet 2005

IT: GE\_GERICHTE C/18463/2004 del 8 luglio 2005

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION ; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL ; FARDEAU DE LA PREUVE | T a assigné E en paiement d'heures de travail supplémentaires. La Cour rappelle qu'à teneur de l'article 21 al. 3 CCNT, quand l'employeur n'observe pas l'obligation de tenir un registre des heures de travail effectuées, le contrôle de la durée du travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige. La demande de T a cependant été rejetée, au motif que si l'employé peut invoquer ses propres relevés comme moyen de preuve, ceux-ci doivent avoir été établis au fur et à mesure, dans un agenda ou sur un calendrier par exemple. A défaut, les règles ordinaires sur le fardeau de la preuve selon l'article 8 CC s'appliquent, et il incombe à l'employé d'établir, par d'autres moyens, la réalité des heures supplémentaires effectuées. | CCNT.21

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prévus par la loi (art. 56 al. 1, 59 LJP).

#### **E. 2**

Les parties ont été liées par un contrat de travail soumis lui-même à la CCNT sur l'hôtellerie et la restauration. Selon l'art. 21 de la CCNT dans sa dernière version, les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine (al. 1). L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre (al. 2). Si l'employeur n'observe pas ladite obligation, le contrôle de la durée du travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige (al. 3). Dans son ancienne version, la CCNT prévoyait, à l'art. 82 al. 5, une solution différente par le libellé suivant: "si les prescriptions de contrôle susmentionnées ne sont pas respectées dans l'établissement" (s'agissant du décompte des heures), "l'employeur doit faire la preuve que la durée du travail a été respectée et que le temps de repos a été accordé". En fonction de l'art. 21 al. 3 CCNT actuellement en vigueur et lorsque l'employeur n'a pas tenu de registre du temps de travail effectif, l'employé peut invoquer comme moyen de preuve ses propres calculs, mais pour autant qu'il ait établi au fur et à mesure un contrôle de la durée de son activité, en l'inscrivant par exemple dans un agenda ou sur un calendrier. A défaut, les règles ordinaires sur le fardeau de la preuve selon l'art. 8 CC s'appliquent et il incombe normalement à l'employé d'établir la réalité des heures supplémentaires (STAEHELIN, Commentaire

zurichois, n. 16 ad art. 321c CO; WYLER, Droit du travail, p. 96). Dans le cas d'espèce, le "décompte" des heures produit à l'appui de l'acte d'appel n'équivaut pas à un contrôle du temps travail au sens de l'art. 21 al. 3 CCNT et l'employé a reconnu n'en avoir jamais établi. Aucun témoin n'a été entendu et il n'existe pas d'indice donnant à penser que le demandeur aurait accompli des heures supplémentaires, en particulier à raison de 354 heures comme il le prétend ou même d'un nombre excédant les cinq jours de congé dont il a bénéficié à la fin de juin 2004. Le jugement attaqué sera ainsi confirmé.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.